

Urheberrechtliche Hinweise zur Nutzung Elektronischer Projekt-Arbeiten

Die auf dem Dokumentenserver der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern (ZHB) gespeicherten und via Katalog IDS Luzern zugänglichen elektronischen Projekt-Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit dienen ausschliesslich der wissenschaftlichen und persönlichen Information.

Die öffentlich zugänglichen Dokumente (einschliesslich damit zusammenhängender Daten) sind urheberrechtlich gemäss Urheberrechtsgesetz geschützt. Rechtsinhaber ist in der Regel¹ die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Der Benutzer ist für die Einhaltung der Vorschriften verantwortlich.

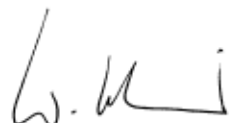
Die Nutzungsrechte sind:

- Sie dürfen dieses Werk vervielfältigen, verbreiten, mittels Link darauf verweisen. Nicht erlaubt ist hingegen das öffentlich zugänglich machen, z.B. dass Dritte berechtigt sind, über das Setzen eines Linkes hinaus die Projekt-Arbeit auf der eigenen Homepage zu veröffentlichen (Online-Publikation).
- Namensnennung: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers bzw. der Autorin/Rechteinhaberin in der von ihm/ihr festgelegten Weise nennen.
- Keine kommerzielle Nutzung. Alle Rechte zur kommerziellen Nutzung liegen bei der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, soweit sie von dieser nicht an den Autor bzw. die Autorin zurück übertragen wurden.
- Keine Bearbeitung. Dieses Werk darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.

Allfällige abweichende oder zusätzliche Regelungen entnehmen Sie bitte dem urheberrechtlichen Hinweis in der Projekt-Arbeit selbst. Sowohl die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit als auch die ZHB übernehmen keine Gewähr für Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der publizierten Inhalte. Sie übernehmen keine Haftung für Schäden, welche sich aus der Verwendung der abgerufenen Informationen ergeben. Die Wiedergabe von Namen und Marken sowie die öffentlich zugänglich gemachten Dokumente berechtigen ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen und Marken im Sinne des Wettbewerbs- und Markenrechts als frei zu betrachten sind und von jedermann genutzt werden können.

Luzern, 16. Juni 2010

Hochschule Luzern
Soziale Arbeit



Dr. Walter Schmid
Rektor

¹ Ausnahmsweise überträgt die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit das Urheberrecht an Studierende zurück. In diesem Fall ist der/die Studierende Rechtsinhaber/in.

Haupttitel

Bedarfsabklärung für das Dienstleistungsangebot der Arbeitsintegration Winterthur in der Privatwirtschaft

Projektbericht

Projektzeitraum von Herbst 2014 bis Frühjahr 2015

Name/n Autor/innen

Antonio Cacciato

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Studienrichtung: Sozialarbeit

Begleitperson: Daniel Schaufelberger

Eingereicht am: 27.02.2015

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche
Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die
Leitung Bachelor.



Leistungsnachweis Projektmethodik:

Bedarfsabklärung für das Dienstleistungsangebot der Arbeitsintegration Winterthur in der Privatwirtschaft

Hochschule Luzern

Modul 101 Projektmethodik – Frühlingssemester 2014

Projekteinzelarbeit: Antonio Cacciato
Auftraggeber: Patrick Buschauer, Arbeitsintegration Winterthur
Begleitperson: Daniel Schaufelberger, HSLU
Studienrichtung: Soziale Arbeit
Zeitraum: Herbst 2014 bis Frühjahr 2015

Abstract

Im heutigen Arbeitsmarkt gehören Restrukturierungsmassnahmen, Abteilungsschliessungen und Massenentlassungen zur Tagesordnung. Dabei wäre es sinnvoll, dass die Betroffenen nicht aus dem Arbeitsprozess fallen und möglichst nahtlos eine neue Stelle antreten können.

Im Auftrag der Arbeitsintegration Winterthur untersucht die Projektleitung (2014/2015) im Rahmen eines Forschungsprojektes, ob man in der Region Winterthur mit dem Dienstleistungsangebot der Arbeitsintegration Winterthur diesem Missstand entgegen wirken könnte.

In diesem Projektbericht werden die Planung und Implementierung der Forschungsarbeit „Bedarfsabklärung für das Dienstleistungsangebot der Arbeitsintegration Winterthur in der Privatwirtschaft“ sowie die daraus resultierenden Empfehlungen erläutert. Er zeigt ausserdem, mit welchen theoretischen und methodischen Grundlagen gearbeitet wird und visualisiert die Ressourcenplanung.

Ferner zeigt dieser Projektbericht die Konzeption der verschiedenen Arbeitsschritte, deren Begründung und welche Ziele durch die Umsetzung des Projektes angestrebt worden sind. Die Daten hätten mittels Onlineumfrage gewonnen werden sollen. Infolge ungenügender Antworten entfiel eine Auswertung und dem Auftraggeber kann nur ein Kurz-Bericht abgegeben werden.

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG.....	4
1.1	AUFBAU DES BERICHTS	4
1.2	AUSGANGSLAGE UND PROBLEMATIKEN	4
2	ZIELE	6
3	PROJEKTAUFBAU UND PROJEKTABLAUFORGANISATION	7
3.1	PROJEKTAUFBAUORGANISATION	7
3.2	PROJEKTABLAUFORGANISATION	7
3.3	RESSOURCEN	8
4	THEORETISCHER BEZUGSRAHMEN.....	10
4.1	DIE WICHTIGKEIT DER ARBEIT ZUM WOHLERGEHEN DER MENSCHEN UND DER GESELLSCHAFT	10
4.2	DER ARBEITSMARKT IM UMBRUCH	11
4.3	DEFINITION ARBEITSINTEGRATION	11
4.4	ARBEITSINTEGRATIONSMASSNAHMEN	12
4.5	ARBEITSINTEGRATION HEUTE	13
5	METHODISCHES VORGEHEN	13
5.1	BEFRAGUNGSMETHODE	14
5.2	AUSWERTUNGSMETHODE	15
6	BESCHREIBUNG UND INTERPRETATION DER ERGEBNISSE	16
6.1	BESCHREIBUNG DER ERGEBNISSE	16
6.2	AUSWERTUNG UND INTERPRETATION DES FRAGEBOGENS	16
6.3	AUSWERTUNG UND INTERPRETATION DES ZEITPUNKTES DER BEFRAGUNG	16
6.4	AUSWERTUNG UND INTERPRETATION DES DIENSTLEISTUNGSANGEBOTES.....	17
7	RESULTAT.....	17
7.1	SCHLUSSFOLGERUNG	17
7.2	EMPFEHLUNG	18
8	REFLEXION	18
8.1	REFLEXION PROJEKTLEITUNG	18
8.2	REFLEXION PROJEKTARBEIT.....	18
9	VERZEICHNISSE.....	20
9.1	LITERATURVERZEICHNIS.....	20
9.2	ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	21
10	ANHANG	22
11	ENDE DES DOKUMENTES.....	24

1 Einleitung

1.1 Aufbau des Berichts

Zu Beginn des Berichts werden die aktuellen Problemstellungen und der daraus abgeleitete Projektauftrag beschrieben. Danach folgen die Projektziele, die Projektaufbau- und die Projektablauforganisation, die Ressourceneinteilung sowie die Schlussrechnung. Anschliessend wird der theoretische Bezugsrahmen beschrieben. Weiter wird das methodische Vorgehen dokumentiert und das Ergebnis erläutert. Beendet wird dieser Projektbericht mit der Schlussfolgerung und der Reflexion.

1.2 Ausgangslage und Problematiken

1.2.1 Trägerschaft/Auftraggeber

Die Arbeitsintegration Winterthur (AIW) erbringt ihre Dienstleistungen als eine Hauptabteilung des Departements „Soziales“ der Stadt Winterthur für die städtische Sozialhilfe, die Arbeitslosenversicherung, die IV-Stelle Zürich und den Kantonalen Sozialdienst. Sie arbeitet dementsprechend mit privaten Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen zusammen. Sie kann sich kantonsweit auf eine breite Vernetzung abstützen und hat ihren Schwerpunkt im Raume Winterthur.

Die Arbeitsintegration Winterthur unterstützt Jugendliche und Erwachsene in ihrer beruflichen und sozialen Integration in den Ersten Arbeitsmarkt. Für Jugendliche und junge Erwachsene bietet sie Projekte für den Einstieg in die Berufswelt an; für Erwachsene werden verschiedene Projekte für die Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt angeboten (Arbeitsintegration Winterthur, ohne Datum).

1.2.2 Ausgangslage

Ein Arbeitsschwerpunkt der Abteilung „Einzeleinsatzplätze“ liegt in der Förderung und Begleitung des beruflichen Wiedereinstiegs von Erwachsenen in ein für sie passendes Arbeitsumfeld. Dies wird in erster Linie durch die Teilnahme der arbeitssuchenden, angemeldeten Personen an ein drei- bis sechsmonatiges Arbeitsprojekt, welches in Unternehmen der Privatwirtschaft oder der öffentlichen Verwaltung durchgeführt wird, umgesetzt. Von diesen Betrieben erhalten sie am Ende ihres Einsatzes ein aktuelles Arbeitszeugnis sowie eine aktuelle Referenz. Dies erhöht ihre Chancen auf einen erfolgreichen Wiedereinstieg in den regulären Arbeitsmarkt markant.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt der Abteilung bildet die Begleitung und Unterstützung der teilnehmenden Erwachsenen während des gesamten Bewerbungsprozesses. Dabei stehen ihnen ausgewiesene Fachpersonen für regelmässige Beratungs- und Standortgespräche zur Verfügung. Die Teilnehmenden werden beim Aktualisieren der Bewerbungsunterlagen, beim Erarbeiten neuer Stellensuchstrategien und beim Verfassen von individuellen Bewerbungen gecoacht (Arbeitsintegration Winterthur, ohne Datum).

1.2.3 Fragestellung

Die erste Frage, die sich auf Grund der Ausgangslage stellt, ist, ob in der Privatwirtschaft überhaupt ein solcher Bedarf besteht. Wenn dies der Fall sein sollte, gilt es abzuklären, in welchem Umfang dieser Bedarf vorhanden ist. Diese Fragestellung ergibt das Hauptziel dieses Entwicklungsprojektes mit Forschungselementen.

1.2.4 Problematiken

Zum heutigen dynamischen Arbeitsmarkt gehören Restrukturierungsmassnahmen und Abteilungsschliessungen in Unternehmen schon fast zur Tagesordnung. Die davon betroffenen Angestellten, verlieren oft ihre Stelle und müssen sich um eine neue bemühen. Dies geht oft einher mit der Inanspruchnahme von Mitteln und Dienstleistungen der Sozialversicherungen und der Sozialhilfe, welche über Organisationen wie die Arbeitsintegration Winterthur bereitgestellt werden.

Diese Entwicklung wird in der Arbeitsintegration Winterthur von verschiedener Stelle durch den täglichen Austausch mit betroffenen Personen und Unternehmen immer wieder festgestellt. Dabei wäre es sinnvoll, dass die betroffenen Arbeitnehmer/innen nicht aus dem Arbeitsprozess fallen würden und möglichst nahtlos eine neue Stelle antreten könnten.

Eine Möglichkeit, die obenerwähnte Problematik zu entschärfen, könnte für die Arbeitsintegration Winterthur darin bestehen, die vorhandenen Dienstleistungen auf die Privatwirtschaft auszudehnen. Dadurch könnten Arbeitnehmer/innen, welche von internen Restrukturierungen und Abteilungsschliessungen betroffen sind, rechtzeitig effizienter und bedürfnisorientierter unterstützt werden. Die langwierigen, kostspieligen und demotivierenden Schlaufen über die Sozialversicherung könnten vermieden oder zumindest minimiert werden. Dadurch würden auch die betroffenen Sozialversicherer selbst entlastet.

2 Ziele

Zu Beginn sah die Projektskizze vor, dass die Daten mittels Leitfadeninterviews erhoben werden sollten. Doch während der Umsetzung wurde klar, dass dies schwierig sein würde: die Bereitschaft der Arbeitgeber sich für ein Leitfadeninterview Zeit zu nehmen, war nicht vorhanden. So wurde die Datenerhebung schliesslich als Online-Umfrage durchgeführt. Die Teilziele wurden entsprechend angeglichen:

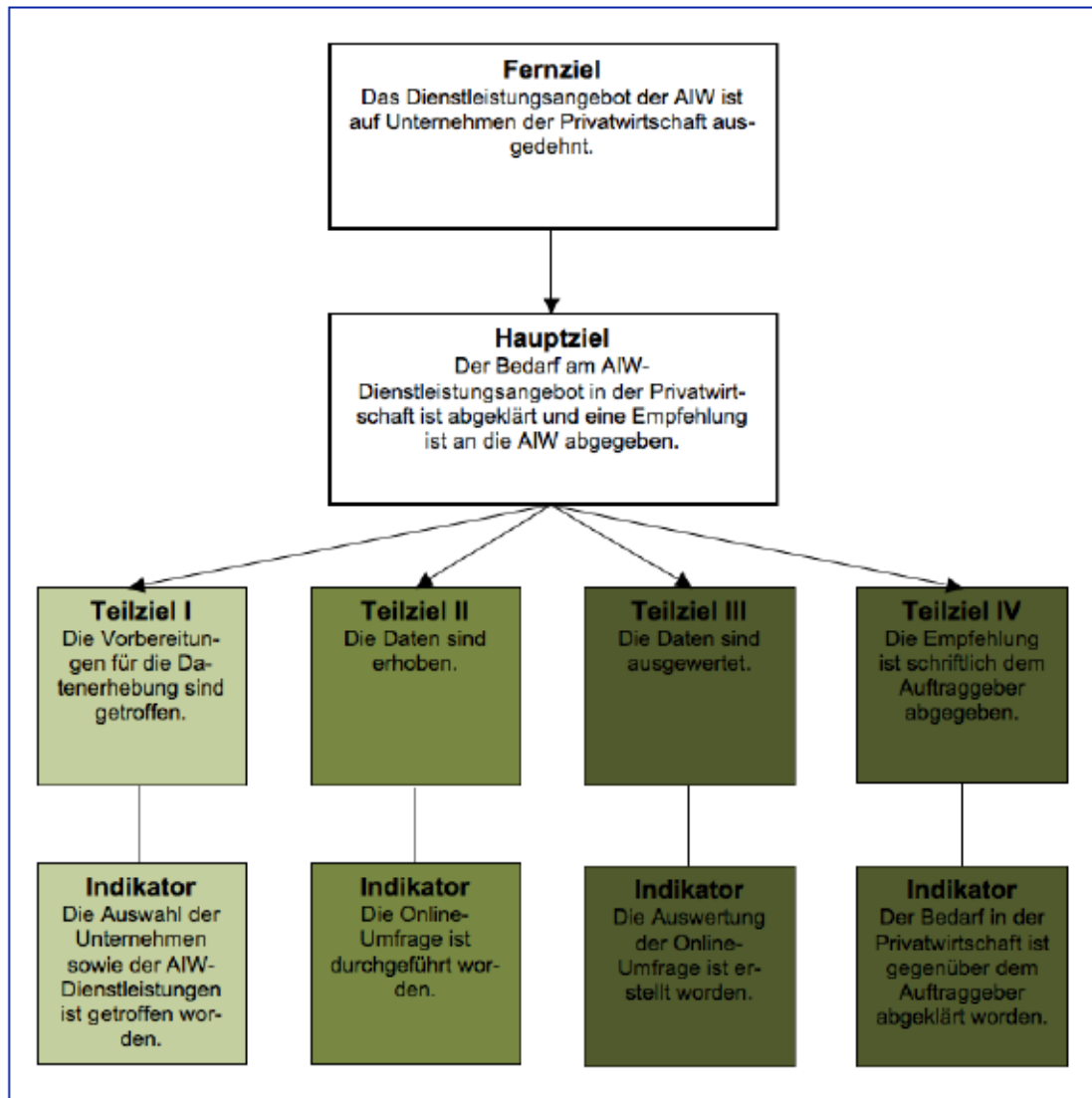


Abbildung 1: Ziele (eigene Darstellung)

Das Teilziel I deckt sich mit der Vorbereitungsphase, das Teilziel II deckt sich mit der Feldphase und die Teilziele III und IV sind in der Auswertungsphase subsumiert.

3 Projektaufbau und Projektablauforganisation

3.1 Projektaufbauorganisation

Die Durchführung von Projekten bedingt eine spezifische Organisationsform; darin müssen die Aufgaben- und Kompetenzbereiche, die Informationswege und die Rückkoppelung an den Auftraggeber festgelegt werden (Kurt Gschwind, 2014, S. 4-9).

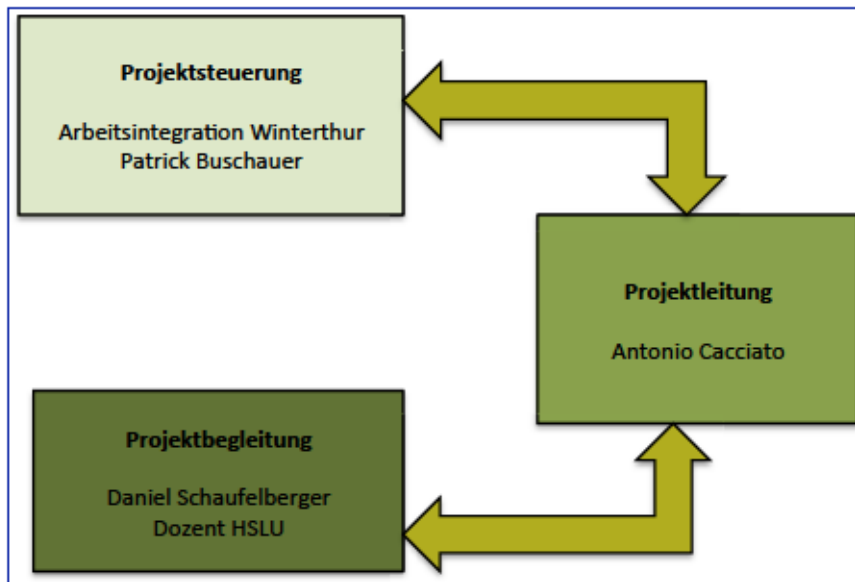


Abbildung 2: Projektaufbau (eigene Darstellung)

Der Projekt-Durchführende, Antonio Cacciato, fungierte als Projektleiter und arbeitet selbst in der Arbeitsintegration Winterthur. Aufgrund der Doppelfunktion konnten die Erfahrungen aus dem Berufsalltag der Arbeitsintegration Winterthur direkt ins Projekt einfließen. Für die Durchführung des Projektes erteilte die Projektsteuerung, in der Person von Patrick Buschauer, der Projektleitung die notwendigen Kompetenzen. Mit dem Abteilungsleiter der Einzeleinsatzplätze der Arbeitsintegration Winterthur, ebenfalls Patrick Buschauer, wurden die Meilensteinsitzungen abgehalten. Die Sitzungen dienten dem gegenseitigen Austausch, der Überprüfung der Ziele und gegebenenfalls der Anpassung für das weitere Vorgehen.

Daniel Schaufelberger, Dozent an der Hochschule Luzern, stand der Projektleitung als Projektcoach beratend zur Seite. Die externe Sicht auf das Projekt wurde von der Projektleitung sehr geschätzt; Hinweise und Tipps wurden gerne entgegengenommen.

3.2 Projektablauforganisation

Anschliessend folgt der zeitliche Ablauf des Projektes. Die Projektablauforganisation ist ein wichtiges Instrument für den Planungs- und Steuerungsprozess zur Bearbeitung der Projektaufgabe (Gschwind, 2014, S. 4-9).

Das Projekt wird in 3 Phasen aufgeteilt:

1. Vorbereitung
2. Feld-Arbeit
3. Auswertung

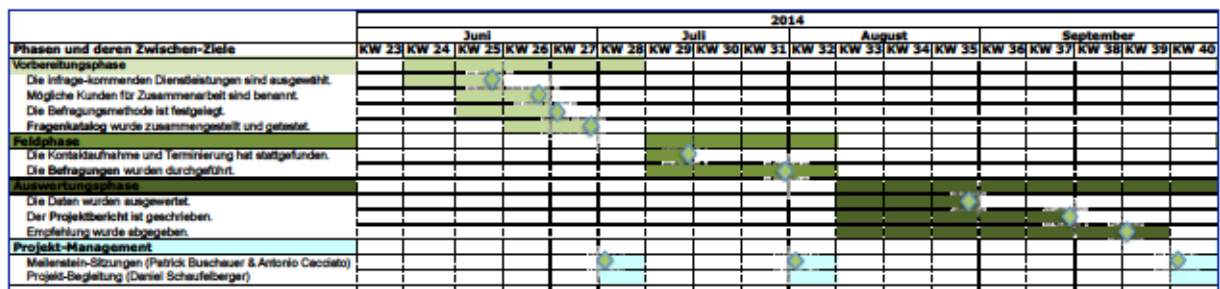


Abbildung 3a): Initiale Projektablauforganisation (eigene Darstellung)

Wie in der obigen Abbildung ersichtlich ist, war die Durchführung des Projektes im letzten Sommer geplant. Aus diversen Gründen, die im Kapitel 6 näher beschrieben werden, konnte der angedachte Zeitplan jedoch nicht eingehalten werden.

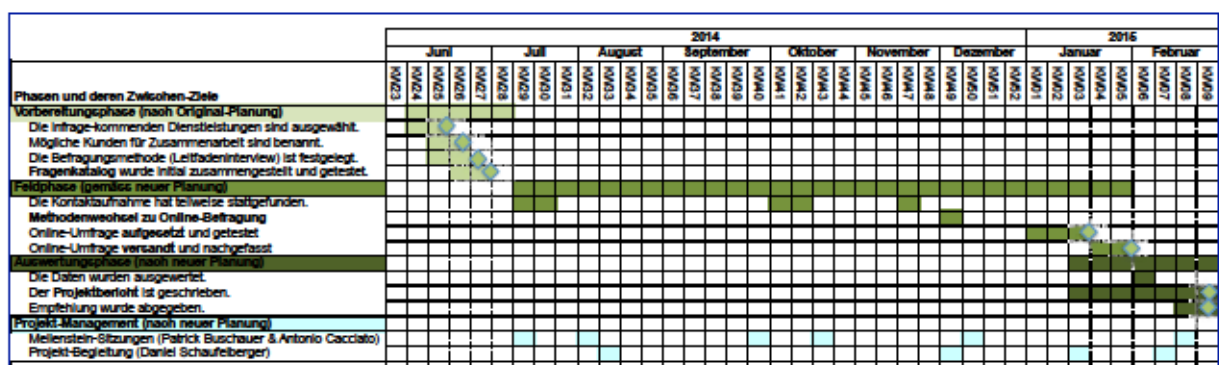


Abbildung 3b): Tatsächliche Projektablauforganisation (eigene Darstellung)

Das Projekt verlängerte sich demzufolge bis Februar 2015. Nebst den drei Phasen, die angepasst wurden, zeigt der Projektverlauf die Meilensteinsitzungen sowie das Coaching durch die Projektbegleitung.

3.3 Ressourcen

Im Kurs zur Projektfinanzierung wurde aufgezeigt, wie wichtig es ist, eine ausgewogene Ressourcenverteilung zu berücksichtigen und mit welchen Instrumenten dies erarbeitet werden kann (Markus Koop, 2014, S. 2-10).

3.3.1 Aufwandverteilung

Folgend nun die Aufwandverteilung innerhalb des Projektes:

	Budget A.Cacciato		Ist A.Cacciato		Abw. A.Cacciato	
	(in Std.)	(in %)	(in Std.)	(in %)	(in Std.)	(in %)
Phasen und deren Zwischen-Ziele	220	100%	153	100%	-67	-30%
Vorbereitungsphase (nach Original-Planung)	24	11%	24	16%	0	0%
Die infrage-kommenden Dienstleistungen sind ausgewählt.	4	2%	4	3%	0	0%
Mögliche Kunden für Zusammenarbeit sind benannt.	6	3%	6	4%	0	0%
Die Befragungsmethode (Leitfadeninterview) ist festgelegt.	2	1%	2	1%	0	0%
Fragenkatalog wurde initial zusammengestellt und getestet.	12	5%	12	8%	0	0%
Feldphase (gemäss neuer Planung)	120	55%	15	10%	-105	-88%
Die Kontaktaufnahme hat teilweise stattgefunden.	20	9%	3	2%	-17	-85%
Methodenwechsel zu Online-Befragung	20	9%	2	1%	-18	-90%
Online-Umfrage aufgesetzt und getestet	20	9%	6	4%	-14	-70%
Online-Umfrage versandt und nachgefasst	60	27%	4	3%	-56	-93%
Auswertungsphase (nach neuer Planung)	67	30%	104	68%	37	55%
Die Daten wurden ausgewertet.	40	18%	2	1%	-38	-95%
Der Projektbericht ist geschrieben.	19	9%	94	61%	75	395%
Empfehlung wurde abgegeben.	8	4%	8	5%	0	0%
Projekt-Management (nach neuer Planung)	9	4%	10	7%	1	11%
Meilenstein-Sitzung (nur A. Cacciato, ohne P. Buschauer)	9	4%	4	3%	-5	-56%
Projekt-Begleitung (ohne D. Schaufelberger)	0	0%	6	4%	6	

Abbildung 4: Aufwandverteilung (eigene Darstellung)

3.3.2 Kostenverteilung

Herr Kopp empfiehlt, die finanziellen Aufwände des Projektteams mit einem Stundensatz von CHF 20.— zu budgetieren; die der Projektbegleitung und des Auftraggebers mit einem Stundensatz von CHF 150.— (Kopp, 2014, S. 5-14). In der nachfolgenden Tabelle sind die Kosten von Antonio Cacciato sowie der weiteren involvierten Personen aufgeführt (Patrick Buschauer und Daniel Schaufelberger).

Ausgaben	Stunden	Satz/Std.	Plan (in CHF)	Ist (in CHF)	Abweichung (in CHF)	(in %)
Student: Antonio Cacciato	180	20.—	3'600.—	3'060.—	-540.—	-15%
Projekt-Begleitung:						
HSLU: Daniel Schaufelberger	10	150.—	1'500.—	900.—	-600.—	-40%
AIW: Patrick Buschauer	9	150.—	1'350.—	600.—	-750.—	-56%
Spesen			1'425.—	26.—	-1'400.—	-98%
Zwischen-Total			7'875.—	4'586.—	-3'290.—	-209%
Einnahmen						
Student: Antonio Cacciato		Eigenleistung	3'600.—	3'060.—	-540.—	-15%
Projekt-Begleitung:						
HSLU: Daniel Schaufelberger		Eigenleistung	1'500.—	900.—	-600.—	-40%
AIW: Patrick Buschauer		Eigenleistung	1'350.—	600.—	-750.—	-56%
Spesen		Eigenleistung	1'425.—	26.—	-1'400.—	-98%
Zwischen-Total			7'875.—	4'586.—	-3'290.—	-209%
Bilanz		End-Total	0.—	0.—	0.—	

Abbildung 5: Kostenverteilung (eigene Darstellung)

Bei der ursprünglichen Befragungsmethode, dem Leitfadeninterview, war angedacht, dass den Firmen, die sich für ein Interview bereit erklärten, ein kleines Give-Away sowie eine Dokumentation der Dienstleistungspalette der Arbeitsintegration Winterthur abgegeben würde.

Anschliessend werden die Spesen für die Telefonate, das Drucken der Unterlagen sowie die Fahrspesen aufgelistet:

Spesen	Plan	1'425.00	Ist	25.50	Erläuterungen zum Soll	Erläuterungen zum Ist
					Total der unten erwähnten Spesen	Total der unten erwähnten Spesen
Fahr-Spesen	650.00		0.00		20 Kunden à 50km für CHF 0.65	Keine
Verpflegung auswärts	375.00		0.00		15 Mittagessen à CHF 25.–	Keine
Give-aways	200.00		0.00		20 Give-aways à CHF 10.–	Keine
Telephonate	100.00		12.50		40 Telephonate à 5 Minuten für CHF 0.50	5 Telephonate
Drucker-Patronen	50.00		10.00		2 Patronen (farbig sowie s/w)	1 Patrone
Zeige-Taschen	20.00		0.00		20 Zeige-Taschen	Keine
Unternehmungsflyers	20.00		0.00		20 Flyers	Keine
Papier	10.00		3.00		3 Packungen	1 Packung

Abbildung 6: Spesen (eigene Darstellung)

3.3.3 Schlussrechnung

In der Schlussrechnung kommt für die Projektteam (wie unter Kapitel 3.3 bereits erwähnt) ein Stundensatz von CHF 20.— zur Anwendung; für die Projektbegleitung und die Projektsteuerung wurde mit einem fiktiven Stundensatz von CHF 150.— gerechnet.

	Budget A.Cacciato		Ist A.Cacciato		Abw. A.Cacciato		Budget Gesamt	
	(in CHF)	(in %)	(in CHF)	(in %)	(in CHF)	(in %)	(in CHF)	(in %)
Phasen und deren Zwischen-Ziele	4'400.00	100%	3'060.00	100%	-1'340.00	-30%	6'680.00	100%
Vorbereitungsphase (nach Original-Planung)	480.00	11%	480.00	16%	-	0%	480.00	7%
Die infrage-kommenden Dienstleistungen sind ausgewählt.	80.00	2%	80.00	3%	-	0%	80.00	1%
Mögliche Kunden für Zusammenarbeit sind benannt.	120.00	3%	120.00	4%	-	0%	120.00	2%
Die Befragungsmethode (Leitfadeninterview) ist festgelegt.	40.00	1%	40.00	1%	-	0%	40.00	1%
Fragenkatalog wurde initial zusammengestellt und getestet.	240.00	5%	240.00	8%	-	0%	240.00	4%
Feldphase (gemäss neuer Planung)	2'400.00	55%	300.00	10%	-2'100.00	-88%	2'400.00	36%
Die Kontaktaufnahme hat teilweise stattgefunden.	400.00	9%	60.00	2%	-340.00	-85%	400.00	6%
Methodenwechsel zu Online-Befragung	400.00	9%	40.00	1%	-360.00	-90%	400.00	6%
Online-Umfrage aufgesetzt und getestet	400.00	9%	120.00	4%	-280.00	-70%	400.00	6%
Online-Umfrage versandt und nachgefasst	1'200.00	27%	80.00	3%	-1'120.00	-93%	1'200.00	18%
Auswertungsphase (nach neuer Planung)	1'340.00	30%	2'080.00	68%	740.00	55%	1'340.00	20%
Die Daten wurden ausgewertet.	800.00	18%	40.00	1%	-760.00	-95%	800.00	12%
Der Projektbericht ist geschrieben.	380.00	9%	1'880.00	61%	1'500.00	395%	380.00	6%
Empfehlung wurde abgegeben.	160.00	4%	180.00	5%	-	0%	160.00	2%
Projekt-Management (nach neuer Planung)	180.00	4%	200.00	7%	20.00	11%	2'460.00	37%
Meilenstein-Sitzung (nur A. Cacciato, ohne P. Buschauer)	180.00	4%	80.00	3%	-100.00	-56%	1'260.00	19%
Projekt-Begleitung (ohne D. Schaufelberger)	0.00	0%	120.00	4%	120.00	#DIV/0!	1'200.00	18%

Abbildung 7: Schlussrechnung (eigene Darstellung)

4 Theoretischer Bezugsrahmen

4.1 Die Wichtigkeit der Arbeit zum Wohlergehen der Menschen und der Gesellschaft

Im Kurs „Soziale Marktwirtschaft“ des Moduls „Gesellschaftliche Teilsysteme und Soziale Arbeit“ im Studium für Soziale Arbeit wurde aufgezeigt, dass Arbeit, insbesondere Erwerbsarbeit, in der heutigen Gesellschaft eine wichtige Rolle spielt. Arbeit sichert Einkommen und wirtschaftliche Unabhängigkeit. Je höher das Erwerbseinkommen desto höher ist die gesellschaftliche Anerkennung. Arbeit stiftet Sinn und ermöglicht soziale Teilhabe. Nur wer arbeitet, gilt etwas (Beat Baumann, 2011, S. 18-25).

Laut den allgemeinen Ausführungen auf der Internetseite zu Fragen der beruflichen und sozialen Integration des Kantonalen Sozialamtes der Sicherheitsdirektion des Kanton Zürichs ist der Verlust der Arbeitsstelle für viele Menschen der Anfang einer Abwärtsspirale. Der Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess kann sehr harzig verlaufen und erschwert sich mit zunehmender Zeit. Arbeitslosigkeit bringt zudem Auswirkungen auf diverse Lebensaspekte wie Beziehung, Wohnen, Gesundheit und gesellschaftliche Anerkennung. In diesem Zusammen-

hang kann Desintegration rasch zunehmen (Franziska Eggenberger / Carlo Piffari / Nadine Zimmermann, 2013, S. 3).

4.2 Der Arbeitsmarkt im Umbruch

Der Arbeitsmarkt ist enger geworden und bietet immer weniger Menschen Erwerbsarbeit. Der wirtschaftliche und technische Fortschritt haben die Erwerbsarbeit massiv verändert. Einfache Arbeiten, sogenannte Nischenarbeitsplätze wurden wegrationalisiert. Viele Produktionsbetriebe sind ins Ausland ausgelagert worden, um kostengünstiger zu produzieren. Hinzu kommt, dass Arbeit, Arbeitszeitmodelle und Anstellungsverhältnisse flexibilisiert worden sind. „Die Abfolge von Ausbildung, Berufseinstieg mit Entwicklungschancen, Weiterbildung, Karrierechancen, Erfahrungen, mehr Lohn und dann irgendwann eine adäquate Rente ist zwar noch die Norm, aber kaum mehr die Regel“ (Monika Stocker, 2005, S. 10). Für Jugendliche ist es vermehrt unattraktiver geworden, eine Lehre zu absolvieren; viel lieber gehen sie studieren, als einer körperlichen schweren Arbeit nachzugehen; die Bildungsintensität steigt, „gelernte Berufe verlieren an Wert“ (ebd. S. 10).

Konjunkturelle Schwankungen machen sich auch bei uns in der Schweiz bemerkbar; dies schafft prekäre Arbeitsverhältnisse. Existenzsichernde Einkommen sind nicht mehr die Regel, was zu einem erhöhten Risiko von Arbeitslosigkeit führt. Den Working-Poors, Ausgesteuerten und Personen ohne Versicherungsschutz bleibt meistens nur noch der Weg zum Sozialamt (Stocker, 2005, S. 10-11).

4.3 Definition Arbeitsintegration

Daniel Schaufelberger erklärt im Modul „Arbeitsintegration“ im Studium für Soziale Arbeit, dass Arbeitsintegration als Zugang von Individuen zur Arbeit und dessen Verhältnis zur Gesellschaft meint. Ferner, dass es die Aufgabe der Arbeitsintegration ist, diesen Zugang zu ermöglichen, auch unter schwierigen Bedingungen. Es ist wichtig, diesen Zugang zu fördern und über Arbeit Zugehörigkeit zu schaffen (Daniel Schaufelberger, 2014, S. 4).

Die Arbeitsintegration ist ein Zusammenspiel unterschiedlicher Ebenen, erläutert Daniel Schaufelberger. Auf der Makroebene, auch Politische Ebene genannt, werden durch das Zusammenspiel von politischen, gesellschaftlichen und gesetzlichen Vorgaben die Rahmenbedingungen für die Auftraggeber geschaffen. Auf der Mesoebene, auch Organisationsebene genannt, findet die organisationale Umsetzung nach den politischen und gesetzgeberischen Vorgaben statt. Auf dieser Ebene ist die Arbeitsintegration Winterthur angesiedelt. Die unterste Ebene, Fall- oder Mikroebene genannt, ist die Ebene, wo sich die professionelle Interaktion zwischen den Adressaten und Fachperson abspielt (Schaufelberger, 2014, S. 5).

Die Arbeitsintegration verfolgt gemäss Daniel Schaufelberger zwei Zielrichtungen: einerseits die wirtschaftliche Teilhabe, bei der als Ziel die finanzielle Autonomie auf der individuellen Ebene stattfinden soll und die finanzielle Entlastung auf der gesellschaftlichen Ebene; andererseits die soziale Teilhabe. Das Zugehörigkeitsgefühl und die Autonomie der Betroffenen, sowie das Verhindern von Desintegration und Ausgrenzung sind sehr wichtige Ziele, die zu erreichen erstrebenswert ist (Schaufelberger, 2015, S. 6).

4.4 Arbeitsintegrationsmassnahmen

Arbeitsintegrationsmassnahmen werden heute von einer Vielzahl von Akteuren angeboten. Es gibt unter anderem Massnahmen der Invalidenversicherung, der Arbeitslosenversicherung und der Sozialhilfe, um einige wichtige Akteure zu nennen. Die Massnahmen unterscheiden sich nicht gross voneinander. Jedoch verfolgen die Massnahmen oftmals ein unterschiedliches Ziel.

Daniel Schaufelberger und Eva Mey zeigen in der Fachzeitschrift „Sozial Aktuell“ einen Systematisierungsvorschlag. Sie unterteilen die Massnahmen nach fachlichen Kriterien in zwei Dimensionen, erstens Funktion und zweitens Fokus (Daniel Schaufelberger/Eva Mey, 2010, S. 16).

„Die Dimension Funktion bezieht sich auf die Frage, wozu die Massnahme dienen soll respektive was mit der Massnahme angestrebt wird“. Dabei werden im Bezug auf die Funktion, vier Ausprägungen unterschieden die im regulären Arbeitsmarkt statt finden sollen:

1. Erhaltung einer Anstellung
2. Zugang zu einer Anstellung
3. Vorbereitung auf eine Anstellung
4. Soziale Teilhabe

Mit der Dimension „Fokus“ soll erfasst werden, auf welcher Ebene die Massnahme angesetzt werden soll, um die Ziele beziehungsweise die Zielsetzung zu erreichen. Diese werden wiederum auf dem Fokus des Individuums und dem Fokus Umfeld unterteilt. Dabei werden folgende Ausprägungen unterschieden:

- Sind Veränderungen beim Individuum anzustreben
- Sind Veränderungen beim Umfeld über die Optimierung seines Arbeitsumfeldes anzustreben
- Anstreben einer optimalen Abstimmung zwischen den Möglichkeiten einer Person und dem Arbeitsumfeld

„Die Unterscheidung nach dem Fokus der Massnahmen will zu einer vermehrten Thematisierung der spezifische Ausrichtung von Massnahme anregen“ (Schaufelberger/Mey, 2010, S. 16).

Im Modul „Arbeitsintegration“ wurden einige Arbeitsintegrationsmassnahmen vorgestellt (Schaufelberger, 2015, S. 6):

- Berufsbegleitende Qualifikation:
Qualifizierende Massnahme im Rahmen einer Anstellung im 1. Arbeitsmarkt
- Qualifizierungsmassnahmen:
Reine Bildungsmassnahmen, wie zum Beispiel Kurs, Umschulungen etc.
- Arbeitstrainings:
Befristete Arbeitseinsätze, auch Beschäftigungsprogramme genannt, keine feste Anstellung
- Arbeitsplatzanpassungen:
Anpassung und Optimierung des bestehenden Arbeitsplatzes
- Lohnkostenzuschüsse:
Einarbeitungs- und Ausbildungszuschüsse sind Finanzielle Anreize für den Arbeitgeber

- Unbefristete Arbeitseinsätze:
Teillohnprogramme, vor allem für Sozialhilfeempfänger, möglich auch im 2. Arbeitsmarkt
- Beratung und Coaching durch betriebliches Gesundheits-, Eingliederungs-, oder Case Management
- Arbeitsvermittlung:
Begleitung durch den gesamten Bewerbungsprozess bis zur Anstellung
- Supported Employment:
Begleitung durch den gesamten Bewerbungsprozess über die Anstellung hinaus

4.5 Arbeitsintegration heute

Arbeitsintegration ist heutzutage ein wichtiger Auftrag verschiedener Akteure. So gehört es zum Kernauftrag der ALV, Erwerbslose möglichst rasch wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern (RAV-Evaluation, 1999, S. 6). Laut Art. 1a des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) hat die Invalidenversicherung den Auftrag, Invalidität zu verhindern oder zu beheben und bedrohte Personen ebenfalls wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Dazu sind seit einiger Zeit auch Krankentaggeldversicherungen, Unfallversicherungen und Pensionskassen im Bereich der Arbeitsintegration aktiv geworden. Auch wenn die Sozialhilfe keine Versicherung ist und als letztes Auffangnetz Personen in Notlagen hilft und zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit fördern soll, verfolgt die Sozialhilfe ebenfalls den Integrationsauftrag, der von der SKOS empfohlen wird (SKOS-Richtlinien, 2015, Kapitel D.2).

Verschiedene Institutionen, ob staatliche oder private, haben die Arbeitsintegration als wichtigen Auftrag in ihren Aufgabenbereich aufgenommen. Nebst den obenerwähnten Institutionen kommen noch die ausführenden Stellen ins Spiel. Es gibt heutzutage einen regelrechten Angebotsmarkt für die Durchführung von Arbeits- und Integrationsmassnahmen. Die wichtigsten Anbieter sind im Verband „Arbeitsintegration Schweiz“ vereint. Diesem sind 170 Organisationen angeschlossen, welche den Stellensuchenden helfen sollen, in die Arbeitswelt einzusteigen oder zurückzukehren (Arbeitsintegration Schweiz, ohne Datum).

Wie oben bereits erwähnt und im Fachbericht des Kantonalen Sozialamtes des Kantons Zürich ebenfalls erläutert, ist die Arbeitsintegration heute ein wichtiges Ziel diverser sozialer Sicherungssysteme in der Schweiz, um den Betroffenen zu einer beruflichen Tätigkeit zu verhelfen. Wichtig sowohl aus gesellschaftlicher wie auch aus volkswirtschaftlicher Sicht (Eggerberger/Piffari/Zimmermann, 2015, S. 3).

5 Methodisches Vorgehen

Die bestehenden Dienstleistungen der Abteilung „Einzeleinsatzplätze“ der Arbeitsintegration Winterthur werden hinsichtlich ihrer Kompatibilität mit den Anforderungen der Privatwirtschaft geprüft und für die Bedarfsabklärung ausgewählt.

Die Auswahl der Unternehmen aus der Privatwirtschaft wird nach einem Kriterien-Raster getroffen, der ein möglichst heterogenes und realitätsgetreues Muster der Unternehmenslandschaft in der Region wiedergibt. Es handelt sich bei diesem Vorgehen um ein Sampling-Verfahren, welches im Kurs „Projektmethodik“ vorgestellt wurde. Mit der deduktiven Stichprobenziehung, wird vor dem Beginn der Untersuchung bei der Auswahl der Kriterien stark

auf das theoretische und empirische Vorwissen der Auftraggeberin zurückgegriffen (Marius Metzger, 2014, S. 1).

Da die Auftraggeberin ihren Firmensitz in Winterthur hat, haben wir uns entschieden, die Umfrage mit Firmen in der Umgebung von Winterthur durchzuführen. So konnte die Projektleitung einerseits auf eine bestehende Arbeitgeberdatenbank der Arbeitsintegration Winterthur zurückgreifen, andererseits hat sie die Internetseite „KMU Verband Winterthur und Umgebung“ (KMU Verband Winterthur, ohne Datum) konsultiert.

Ein weiteres Kriterium war die Firmengrösse. So wurde zusammen mit der Auftraggeberin entschieden, dass die Dienstleistungsangebote der Arbeitsintegration Winterthur vor allem für Firmen mit einer Grösse ab 50 Angestellten von Interesse sein könnten.

- Einerseits, weil unser Projekt darauf abzielt, Arbeitslosigkeit durch Restrukturierungs- und Umstrukturierungsmassnahmen zu verhindern, was vor allem bei grösseren Firmen vorkommt.
- Andererseits, weil die Dienstleistungsangebote mit einem finanziellen Aufwand verbunden sind, welche möglicherweise ein Kleinbetrieb nicht selber tragen könnte.

Nachdem 26 Firmen gefunden und in einer Liste zusammengetragen wurden, mussten nun die Kontaktpersonen für die Interviews gefunden werden. Da die Befragung auf die Personalabteilungen der Firmen abzielt, wurden auf den Internetseiten der jeweiligen Firmen die Personalverantwortlichen gesucht, mit denen das Leitfadeninterview hätte durchgeführt werden können.

5.1 Befragungsmethode

Was die Beschaffung der Informationen angeht, so war eine qualitative Datenerhebungsmethode geplant, welche sowohl von Seiten der Interviewenden als auch von Seiten der interviewten Person strukturiert wird: das Leitfadeninterview (Marotzki, 2003; zit. in Jud/Rorato/Stremmlow, 2008, S. 2). Durch die Wahl dieser Methode sollte

- einerseits sichergestellt werden, dass die Themen, die für die vorgängig ausgewählten Dienstleistungen relevant sind, durch den Leitfaden angesprochen und mit den Antworten in den anderen Interviews verglichen werden können,
- andererseits, dass allfällige zusätzliche Informationen der Interviewten als Fachpersonen in die Weiterentwicklung des Projektes einfließen und zu dessen Qualitätssicherung beitragen könnten.

In einem ersten Schritt galt es, über einen telefonischen Kontakt mit dem Arbeitgeber in Verbindung zu treten, dem Arbeitgeber unser Anliegen zu erläutern und einen Termin für ein Leitfadeninterview zu vereinbaren. Da es jedoch schwierig wurde, Arbeitgeber für ein Leitfadeninterview zu gewinnen, wurde im Dezember 2014, von dieser Methode zugunsten einer Online-Umfrage, also einer schriftlichen Befragung, abgewichen.

Gemäss den Unterrichtsunterlagen „Interview und schriftliche Befragung“ im Modul „Projektmethodik“, lässt sich die schriftliche Befragung als quantitative Methode einordnen. Bei der Frageformulierung stehen nicht ästhetische Kriterien im Vordergrund sondern die Verständlichkeit (Horst Otto Mayer, 2008, S. 90).

Für die Formulierung der Fragen sollten unter anderem folgende Regeln beachtet werden:

- die Fragen sollten einfache Worte und nicht Fachausdrücke oder Fremdwörter enthalten
- sie sollten kurz und konkret formuliert sein und
- sich nur auf einen Sachverhalt beziehen (Mayer, 2008, S. 90).

Bei der Online-Umfrage wurden vor allem geschlossene Fragen gestellt. Laut Mayer verlangen geschlossene Fragen vom Befragten, sich zwischen Antwortalternativen zu entscheiden. Zu beachten ist dabei, dass die Antwortalternativen für den Befragten überschaubar bleiben (ebd. S. 91).

Die Online-Umfrage wurde auf dem Internetportal „www.SurveyMonkey.com“ erstellt. Da die Projektleitung noch nie eine Online-Umfrage erstellt hat, bot sich diese Plattform besonders an, da sie sehr übersichtlich und gut erklärt ist.

5.2 Auswertungsmethode

Davon ausgehend, dass die Befragung mittels Leitfadeninterview hätte durchgeführt werden sollen, hätten sich die Daten mittels paraphrasierender Protokollierung für das sechsstufige Auswertungsverfahren nach Mühlefeld (Mühlefeld, 1981; zit. in Mayer, 2008, S. 48) ergeben.

Da aber eine andere Befragungsmethode gewählt wurde, konnte das sechsstufige Auswertungsmodell nicht angewendet werden. Stattdessen wurde, wie im Kapitel 5.1 erwähnt über „www.SurveMonkey.com“ eine Online-Umfrage durchgeführt. Dieses Umfrage-Tool hat ein eigenes Bewertungssystem, in dem die Ergebnisse nach einer einfachen Häufigkeitsverteilung ausgewertet werden. Die quantitative Datenauswertung, die im Kurs „Projektmethodik“ vorgestellt wurde, basiert auf der beschreibenden (deskriptiven) Statistik; das heisst, damit eine rezipierbare Aussage über die erhobenen Daten gemacht werden kann, müssen die Daten reduziert werden, um sie überschaubarer zu machen (Marius Metzger, 2014, S. 59).

Die deskriptive Statistik verdichtet und ordnet Daten. Für unsere Auftragsevaluation wäre die deskriptive Statistik ausreichend gewesen, da die Verdichtung und Ordnung der erhobenen Daten für die Nutzung der Ergebnisse gereicht hätte. Um eine Aussage über die Kennwerte der konkret beobachteten Untersuchungsmenge abzugeben, hätte dies mittels einfacher Häufigkeitsverteilung ermittelt werden sollen. Durch Aggregation werden die Daten in einer Tabelle in Ranglisten angeordnet, um sie übersichtlicher zu machen. Als zusätzliche Information hätte die Tabelle eine Prozentangabe über die Verteilung der Antwortausprägung enthalten sollen. Prozentuale Häufigkeiten sind informative Ergänzungen zu den absoluten Häufigkeiten, aber nur sinnvoll, wenn die auszuwertende Menge grösser als 20 ist (Metzger, 2014, S. 60-61).

Von den 26 angeschriebenen Firmen haben aber lediglich drei Firmen an der Umfrage teilgenommen. Dieser Rücklauf ist für eine sinnvolle und fachlich begründete Empfehlung nicht aussagekräftig. Daher sieht sich die Projektleitung gezwungen, von einer Auswertung der eingegangenen Daten abzusehen.

Aufgrund der fehlenden Antworten kann keine fachlich begründete Empfehlung zuhanden der Auftraggeberin ausgehändigt werden; somit entfällt auch die Empfehlung als End-

Produkt des Projektes. Stattdessen wird eine Zusammenfassung des Projektberichtes erstellt.

6 Beschreibung und Interpretation der Ergebnisse

6.1 Beschreibung der Ergebnisse

Geplant war ein Leitfadeninterview mit diversen Arbeitgebern in der Umgebung von Winterthur. Dieses Unterfangen gestaltete sich aber entgegen den Erwartungen der Projektleitung als sehr schwierig und schlussendlich nicht durchführbar. So musste kurzfristig die Befragungsmethode geändert werden, um an die nötigen Informationen zu gelangen: die Projektleitung entschied sich in Absprache mit der Projektbegleitung und der Auftraggeberin eine Online-Umfrage durchzuführen. Um bei der Online-Umfrage einen Erfolg zu erzielen, entschied sich die Projektleitung für sechs kurze Fragen (Mayer, 2008, S. 90).

Der Fragebogen wurde verständlich, kurz und prägnant formuliert: es handelt sich um sechs kurze geschlossene Fragen. Bei einer der Fragen soll der Adressat mindestens eins von 11 Dienstleistungsangeboten auswählen. Auch bei dieser Frage lässt man dem Befragten die Antwort-Alternative (Mayer, 2008, S. 91-92). Aus eigener Erfahrung sind lange Online-Umfragen mühsam und zeitraubend, werden oft nicht beantwortet oder landen im Papierkorb. Um dies zu verhindern, macht die Projektleitung im Begleitschreiben zur Umfrage darauf aufmerksam, dass die Umfrage höchstens fünf Minuten dauert.

6.2 Auswertung und Interpretation des Fragebogens

Leider brachte auch die Online-Umfrage entgegen unseren Vorstellungen nicht den gewünschten Erfolg: von 26 Umfragen wurden nur drei beantwortet. Eine Auswertung war nicht möglich.

6.3 Auswertung und Interpretation des Zeitpunktes der Befragung

Der Zeitplan für die Leitfadeninterviews konnte nicht eingehalten werden. Die Interviews waren für letzten Sommer geplant. Da aber viele Arbeitgeber infolge Sommerferien nicht erreicht werden konnten, wurde die Befragung auf den Herbst verschoben. Allerdings war auch im Herbst die Bereitschaft der Arbeitgeber, an einem Interview teilzunehmen, nicht vorhanden.

Bei fünf telefonischen Anfragen im Spätherbst wurde aus der Personalabteilung mitgeteilt, dass keine zusätzlichen zeitlichen-Ressourcen zur Verfügung stehen, um an einer Befragung teilzunehmen, da sie im Moment in Mitten des Jahresabschlusses stehen. Ausserdem war im Spätherbst bis anfangs 2015 die Arbeitsbelastung im Studium und bei der Arbeit grösser als erwartet: so konnte während dieser Zeit nur wenig am Projekt gearbeitet werden.

Die Online-Umfrage wurde am 13. Januar 2015 erstellt. Bis am 16. Februar 2015 wurde sie lediglich von drei Firmen beantwortet. Auch nachdem die Projektleitung eine Erinnerung abgesetzt hatte, gingen keine weiteren Teilnahmen ein.

6.4 Auswertung und Interpretation des Dienstleistungsangebotes

Die ausgewählten Dienstleistungen stellen aus Sicht der Projektleitung wirksame Instrumente dar, um die im Kapitel 2 beschriebenen Ziele zu erreichen. Die verschiedenen Produkte beziehungsweise Dienstleistungen sind wirksame Instrumente um betroffene Personen vor einer drohenden Arbeitslosigkeit zu bewahren. Sollte es trotzdem zu einer Kündigung infolge Restrukturierungsmaßnahmen oder Stellenabbaus der betroffenen kommen, so bieten die Dienstleistungen der Arbeitsintegration Winterthur den Betroffenen Möglichkeiten, um sich auf diesen Prozess optimal vorzubereiten und neue Stellensuch-Strategien zu entwickeln.

Natürlich muss gesagt werden, dass in diesem Tätigkeitsfeld verschieden Akteure mitwirken. Schon nur der Verband der Unternehmen für persönliche und organisatorische Veränderung (ACF Schweiz), der 2003 gegründet wurde, zählt 9 Mitglieder (ACF Switzerland, ohne Datum). In einem Bericht von Karin Kofler in der Bilanz von 2011 geht hervor, dass in dieser Branche der Umsatz in den letzten drei Jahren stetig gestiegen ist und sich auf ca. 40 Millionen Franken beläuft. Im Jahre 2012 wurden knapp 5'000 betroffene Personen in ein Outplacement geschickt. Diese Zahlen bestätigen, dass sich viele Firmen um die entlassenen Mitarbeiter kümmern. Sei dies um das schlechte Gewissen zu beruhigen, sei dies um Reputationsschäden zu vermeiden; Fakt ist, dass die Outplacement-Firmen, rege genutzt werden (Kofler, 2013).

Die Überlegungen der Projektleitung, das Dienstleistungsangebot der Arbeitsintegration Winterthur auf die Privatwirtschaft auszudehnen, ist nach wie vor berechtigt; auch geographisch gesehen, da das Dienstleistungsangebot vorab in der Umgebung von Winterthur hätte angeboten werden sollen. Dadurch wäre eine kurze Anfahrtszeit beziehungsweise eine gute Erreichbarkeit gewährleistet worden.

7 Resultat

7.1 Schlussfolgerung

In diesem Kapitel wird zurückgeblickt auf die Fragestellung: Bedarfsabklärung für das Dienstleistungsangebot der Arbeitsintegration Winterthur in der Privatwirtschaft.

Nachdem die Projektleitung die verschiedenen Phasen der Projektbearbeitung durchlaufen hat, stellt sich die Frage: wie erfolgreich war das Projekt. Als Erfolg wird im Allgemeinen der Grad der Zielerreichung unter Berücksichtigung der aufgewendeten Mittel und der investierten Zeit verstanden (Schiersmann/Thiel, 2000, S. 220).

Anhand der Datenauswertung und Interpretation der Ergebnisse werden Schlussfolgerungen gezogen. Daraus hätte sich eine Empfehlung für die Arbeitsintegration Winterthur ableiten sollen. Wie bereits im Kapitel 6 beschrieben, erreichte dieses Projekt den gewünschten Erfolg nicht. Es konnten keine Daten ausgewertet werden, um daraus Schlüsse zu ziehen und eine Empfehlung abzugeben.

Sofern das Projekt erfolgreich durchgeführt und die gesteckten Ziele erreicht worden wären, wäre ein Folgeprojekt angedacht worden. Dabei wollte die Projektsteuerung mit der Projektleitung Offerten für die beteiligten Firmen erarbeiten. Aus aktuellem Anlass ist dieser Schritt

noch verfrüht, müssen doch nun in langwierigen Einzelgesprächen entsprechende Erkenntnisse herausgearbeitet werden.

7.2 Empfehlung

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus mangelnder Teilnahme an der Befragung das Ziel nicht erreicht werden konnte und dadurch auch keine aussagekräftige Empfehlung abgegeben werden kann. Geplant war der Auftraggeberin einen ausführlichen Bericht mit einer Empfehlung für ein mögliches Folgeprojekt abzugeben. Daher sieht die Projektleitung von einem ausführlichen Bericht ab. Stattdessen wird eine Zusammenfassung über den Projektverlauf ausgehändigt.

8 Reflexion

8.1 Reflexion Projektleitung

Die Projektskizze wurde im Frühjahrssemester 2014 in einem Zweierteam erarbeitet. Obwohl die damalige Zusammenarbeit für die Projektskizze grösstenteils angenehm verlief, kann erwähnt werden, dass es auch zu Meinungsverschiedenheiten gekommen ist. Konflikte beziehungsweise Unstimmigkeiten wurden jedoch sofort angesprochen. Nachdem unsere Rollen und Erwartungen besprochen und neu definiert wurden, gestaltete sich der weitere Verlauf der Zusammenarbeit für die Projektskizze sehr positiv. Es wurde ersichtlich, dass jeder von uns einen unterschiedlichen Arbeitsstil hat, welcher aber vom anderen akzeptiert wurde.

Im Nachhinein gewann die Projektleitung die Erkenntnis, dass es aufwändiger ist ein Projekt alleine durchzuführen als in der Zusammenarbeit in einer Projektgruppe: man ist auf sich alleine gestellt. Sich für Besprechungen organisieren, sich mit jemandem über das Projekt unterhalten, sich gegenseitig motivieren, verschiedene Aufgaben entgegennehmen und verteilen, sich kritisch äussern können aber auch Komplimente aussprechen, sich über kleine Erfolge freuen oder eben über Misserfolge sprechen, dies alles fällt in einer Einzelarbeit weg. Die Projektleitung konnte sich zwar mit der Projektsteuerung austauschen, es fehlte aber eine Gruppendynamik. Emotionen, Anregungen, Gefühle, die für eine solche Arbeit meines Erachtens nicht ausser Acht gelassen werden dürfen, kamen zu kurz.

8.2 Reflexion Projektarbeit

Geplant war im Juni 2014 mit dem Projekt zu starten. Wie oben erwähnt, wurde für das Umsetzen des Projektes aus einer Zweier-Gruppe eine Einzelarbeit. Die Projektleitung fing Anfangs Juli, mit dem Vorbereiten für die Datenerhebung an. Es wurden zuerst mögliche Arbeitgeber nach den im Kapitel 5 beschriebenen Kriterien gesucht und eine Liste erstellt. Danach wurde ein Leitfadeninterview vorbereitet. Der Projektsteuerung wurde der Auftrag gegeben, die Preise für die verschiedenen Dienstleistungen der Arbeitsintegration Winterthur zu bestimmen. Da die Projektsteuerung in die Ferien ging, erhielt die Projektleitung zwei Wochen später als geplant die Preisliste. Bereits nach den ersten Telefonaten wurde klar, dass es zu diesem Zeitpunkt schwer wäre, einen Termin für ein Leitfadeninterview zu vereinbaren, da bereits die Sommerferien-Zeit angebrochen war.

Die Projektleitung nahm einen zweiten Anlauf im Herbst 2014, um telefonisch Arbeitgeber für ein Interview zu gewinnen. Doch auch der zweite Anlauf blieb erfolglos. Nachdem sich die Projektleitung mit der Projektbegleitung ausgetauscht hat, wurde die Methode geändert: aus einem Leitfadeninterview wurde eine Online-Umfrage. Dies war für die Projektleitung ein Novum, da sie noch nie eine solche erstellt hat.

Allerdings schöpfte die Projektleitung bei diesem „Kurswechsel“ wieder Hoffnung und Motivation, dass das Projekt doch noch den gewünschten Erfolg erzielen und die gesteckten Ziele erreicht werden könnten. Die Projektleitung entwarf eine kurze und prägnante Online-Umfrage, wie im Kapitel 5 erwähnt. Von den 26 angefragten Firmen nahmen lediglich 3 an der Umfrage teil. Dieses Ergebnis war nicht zufriedenstellend und konnte für den weiteren Projektverlauf nicht verwertet werden. Nach langem Abwägen, einem frühzeitigen Austausch mit der Projektbegleitung und dem Zeitdruck der plötzlich eine wichtige Rolle spielte, wurde entschieden das Projekt scheitern zu lassen.

Die Projektleitung ist mit diesem Resultat nicht zufrieden muss sie aber wohl oder über akzeptieren. Es stellt sich nun die Frage, was bei der Projektumsetzung zu einem Misserfolg geführt haben könnte:

- Wurde bei den Arbeitgebern, dass Interesse zu wenig geweckt, um bei der Umfrage teilzunehmen?
- Wurden die Fragen nicht kundenfreundlich formuliert?
- Wurde die richtige Kundensegmentierung vorgenommen?
- Wurde ein ungünstiger Zeitpunkt für die Umfrage gewählt?
- Wurde eine falsche Methode, beziehungsweise das richtige Online-Tool gewählt?
- War kein ausreichendes Interesse der Firmen vorhanden?
- Ist die Privatwirtschaft noch nicht bereit, beziehungsweise noch zu wenig sensibilisiert, dass Kündigungen oftmals langwierig, kostspielig und sich demotivierend auf die Betroffenen auswirken?
- Ist das Bewusstsein in der Privatwirtschaft, dass es sinnvoller wäre, Betroffene nicht aus dem Arbeitsprozess auszuschliessen, noch nicht da?
- Wurde keine Belohnung für die Teilnahme an der Umfrage angesetzt? z.B. schriftliches Auswertungsergebnis

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die Projektleitung bei einer zukünftigen längeren Arbeit, die Zusammenarbeit in einer Gruppe vorzieht. Wahrscheinlich hätte noch mehr Zeit in die Gestaltung und Ausarbeitung der Vorgehensweise investiert werden sollen. Ein Probeauftrag der Umfrage im Bekanntenkreis der Projektleitung durchzuführen, wäre sicherlich aufschlussreich gewesen um zu sehen, wie die Umfrage ankommt und ob sie durchführbar ist. Der Projektleitung wurde bewusst, wie wichtig der Zeitaspekt ist. Trotz des Misserfolgs dieses Projektes konnte die Projektleitung neue Erfahrungen und Erkenntnisse gewinnen. Aber ein Erfolg wäre schöner gewesen.

9 Verzeichnisse

9.1 Literaturverzeichnis

Association of Personal & Organizational Change Firms - ACF Switzerland

Gefunden unter: <http://www.acfswitzerland.ch>

Antamathen, René / Rosenberg, Raoul / Soler, Maria / Stade, Peter / Wyss, Jaqueline / Ziegele, Uri (2012). Interaktion in Gruppen. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern – Sozial Arbeit

Arbeitsintegration Schweiz (ohne Datum). Gefunden unter:

<http://www.arbeitsintegrationschweiz.ch/ueber-uns/mitglieder.html>

Arbeitsintegration Winterthur (ohne Datum). Gefunden unter:

<http://arbeitsintegration.winterthur.ch>

ATAG Ernst & Young Consulting (1999.) RAV – Evaluation: Schlussbericht. Gefunden unter:

http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Studien/e_rav_Evaluation99_d.pdf

Baumann, Beat (2001). Soziale Marktwirtschaft.

Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

Eggenberger, Franziska / Piffari, Carlo / Zimmermann, Nadine (2013).

Sicherheitsdirektion Kanton Zürich, Kantonales Sozialamt.

Kapitel 13.1.01 Allgemeine Ausführungen zu Fragen der beruflichen und sozialen Integration. Gefunden unter: <http://www.sozialhilfe.zh.ch/Seiten/Kapitel.aspx>

Gschwend, Kurt (2014). Projektmethodik.

Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

KMU Verband Winterthur und Umgebung (2015). Gefunden unter:

<http://www.kmu-win.ch>

Kofler, Karin (2011). Bilanz, Outplacement: Profis für die sanfte Trennung. Gefunden unter:

<http://www.bilanz.ch/management/outplacement-profis-fuer-die-sanfte-trennung-325884>

Jud, Andreas / Rorato Miriam / Stremlow, Jürgen (2008). Einführung in Leitfaden Interviews.

Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

Mayer, Horst Otto (2008). Interview und schriftliche Befragung.

Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

Metzger, Marius (2014). Projektmethodik.

Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

Schauvelberger, Daniel (2014). Arbeitsintegration.

Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

Schaufelberger, Daniel / Mey, Eva, (2010). Fachzeitschrift Sozial Aktuell Nr. 5

Schiersmann, Christine / Thiel, Heinz-Ulrich (2000). Projektmanagement als organisatorisches Lernen. Ein Studien- und Werkbuch (nicht nur) für den Bildungs- und Sozialbereich. Opladen: Leske & Budrich

SKOS Richtlinien (2005). 4. überarbeitete Ausgabe. Gefunden unter:
http://skos.ch/uploads/media/2015_SKOS-Richtlinien-komplett-d.pdf

Stocker, Monika (2005). Sozialdepartement der Stadt Zürich.
Neue Perspektiven in der Arbeitsintegration.

9.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Ziele (eigene Darstellung).....	6
Abbildung 2:	Projektaufbau (eigene Darstellung).....	7
Abbildung 3a):	Initiale Projektablauforganisation (eigene Darstellung).....	8
Abbildung 3b):	Tatsächliche Projektablauforganisation (eigene Darstellung).....	8
Abbildung 4:	Aufwandverteilung (eigene Darstellung).....	9
Abbildung 5:	Kostenverteilung (eigene Darstellung).....	9
Abbildung 6:	Spesen (eigene Darstellung).....	10
Abbildung 7:	Schlussrechnung (eigene Darstellung).....	10

10 Anhang

Anhang 1: Fragen der Online-Umfrage

1. War Ihre Firma von Restrukturierungsmaßnahmen bzw. Umstrukturierungsmaßnahmen betroffen?

Sonstiges (bitte angeben)

2. Mussten Sie aufgrund von Restrukturierungen Personal entlassen?

☐ Ja

☐ Nein

Sonstiges (bitte angeben)

3. Konnten Sie Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen, unterstützen?

☐ Ja

☐ Nein

Sonstiges (bitte angeben)

4. Können Sie sich eine externe Unterstützung vorstellen?

☐ Ja

☐ Nein

Sonstiges (bitte angeben)

5. Welche der nachstehenden externen Dienstleistungen könnten für Sie in Frage kommen?

☐ Standort-Bestimmung (inkl. Dossiercoaching)

☐ Bewerbungcoaching

☐ Kurz Vorstellungsgespräche

☐ Potential-Abklärung

☐ Arbeitstraining Gruppe (3-6 Monate)

☐ Arbeitstraining Einzel (3-6 Monate, inkl. Bewerbungcoaching)

☐ Assessment max. 2 Monate

☐ Stellenvermittlung ohne Stellenantritt (max. 6 Monate)

☐ Stellenvermittlung mit Stellenantritt (max. 6 Monate)

☐ Nachbetreuung (max. 6 Monate)

☐ Berufspraktikum für Lehr-Abgänger (3-6 Monate)

Sonstiges (bitte angeben)

6. Dies war der Dienstleistungskatalog der Arbeitsintegration Winterthur. Könnten Sie sich eine Zusammenarbeit vorstellen?

☐ Ja

☐ Nein

Sonstiges (bitte angeben)

Projektbericht für die Arbeitsintegration Winterthur

Projekt	Bedarfsabklärung für das Dienstleistungsangebot der Arbeitsintegration Winterthur in der Privatwirtschaft
----------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

A. Projektdaten

Start:	Geplant/Effektiv: 09.08.2014
Ende:	Geplant: 30.09.2014 Effektiv: 28.02.2015

B. Projektorganisation

Auftraggeber:	Arbeitsintegration Winterthur	Projektsteuerung:	Patrick Buschauer
Projektleitung:	Antonio Cacciato	Projektbegleitung:	Daniel Schaufelberger

C. Projektbeschreibung

Ausgangssituation:	Im Auftrag der Arbeitslosenversicherung, der städtischen Sozialhilfe, des Kantonalen Sozialamtes und der Invalidenversicherung unterstützt die Arbeitsintegration Winterthur Erwachsene auf vielfältige Art und Weise auf dem Weg zurück ins Berufsleben. Zum heutigen schnellleibigen Arbeitsmarkt gehören Massenentlassungen, Restrukturierungsmassnahmen und Reorganisationen zur Tagesordnung. Dabei wäre es sinnvoll, dass die Betroffenen nicht aus dem Arbeitsprozess fallen und möglichst nahtlos eine neue Stelle antreten können.	
Vision:	Eine Möglichkeit, die obenerwähnte Problematik zu entschärfen, könnte für die Arbeitsintegration Winterthur darin bestehen, die vorhandenen Dienstleistungen auf die Privatwirtschaft auszuweiten. Dadurch könnten Arbeitnehmer/innen, welche von internen Restrukturierungen, Reorganisationen oder gar Abteilungsschliessungen betroffen wären, effizienter und bedürfnisorientierter unterstützt werden. Die langwierigen, kostspieligen und demotivierenden Schlaufen über die Sozialversicherungen könnten vermieden oder zumindest minimiert werden. Dadurch würden auch Sozialversicherungen entlastet werden. Dies hätte kollateral die Auswirkung auf die AIW, dass diese ein weiteres wirtschaftliches Standbein hätte, was wiederum zur Existenzsicherung ihrer eigenen Arbeitsplätze führen würde. Die erste Frage, die sich auf Grund der Ausgangslage stellt, ist, ob in der Privatwirtschaft überhaupt ein solcher Bedarf besteht. Wenn dies der Fall sein sollte, gilt es abzuklären, in welchem Umfang dieser Bedarf besteht.	
Projektziel:	Der Bedarf des Dienstleistungsangebotes der Arbeitsintegration Winterthur auf die Privatwirtschaft ist abgeklärt und Empfehlungen an die Arbeitsintegration Winterthur sind abgegeben.	
- Teilziel 1:	Geplant (Soll):	Effektiv (Ist):
	Die Vorbereitungen für die Datenerhebung sind getroffen.	Die Vorbereitungen wurden getroffen.
Indikator	Die Auswahl der Unternehmen sowie der Dienstleistungen der Arbeitsintegration Winterthur sind getroffen.	Es wurden 26 Arbeitgeber in der Umgebung von Winterthur gefunden. Dienstleistungsangebote und Preise wurden getroffen.

- Teilziel 2:	Geplant (Soll):	Effektiv (Ist):
	Die Daten sind erhoben.	Es konnten keine Daten erhoben werden.
Indikator	Die Online-Umfrage ist durchgeführt worden.	Die Umfrage wurde im Januar 2015 auf www.SurveyMonkey.com durchgeführt.
- Teilziel 3 & 4:	Geplant (Soll):	Effektiv (Ist):
	Die Daten wurden ausgewertet. Der Projektbericht ist geschrieben. Empfehlungen wurden abgegeben.	Von den 26 angeschriebenen Firmen haben drei an der Umfrage teilgenommen. Der Projektbericht wurde verfasst. Aufgrund der fehlenden Antworten kann keine fachlich begründete Empfehlung abgegeben werden.
Indikator	Methode für Auswertung festlegen und Daten zusammenführen.	Aufgrund des geringen Rücklaufs kann keine sinnvolle Auswertung der Daten durchgeführt werden.
Messbare Projekt-Ergebnisse:	<ul style="list-style-type: none"> - Liste der zu befragenden Firmen - Fragen-Katalog (Online-Umfrage) - Dienstleistungsangebot für Privatwirtschaft 	
Projektrisiken:	<ul style="list-style-type: none"> - Firmen wollen keinen Kontakt zu uns (eingetreten) - Fehlende Akzeptanz der HR-Verantwortlichen (eingetreten) - Verzögerung der Befragung wegen Sommerferien (eingetreten) - Fehlende Kompatibilität unserer Dienstleistung (nicht zutreffend) 	

D. Projektbudget			
Personalaufwand:	Antonio Cacciato 20% (Jeweils am Montag oder Dienstag)		
Personalkosten:	Keine direkten Kosten		
Sonstige Kosten:	<ul style="list-style-type: none"> - Material - Reisekosten - Verpflegung - Give-aways 	Schreibzeug, Flyers, etc. ÖV Mittagessen, Kaffee, etc. Kleine Mitbringsel	Geplant (Soll): 500.00 Effektiv (Ist): 25.50

E. Sonstiges	
Sonstige relevante Informationen:	Infolge mangelnder Teilnahme an der Befragung konnte keine Auswertung gemacht werden.

F. Schlussfolgerung	
Schlussfolgerung:	Aufgrund der fehlenden Antworten kann keine Empfehlung abgegeben werden. Das weitere Vorgehen können wir in einer Sitzung besprechen.
Dank:	Trotzdem herzlichen Dank für Deine Zeit und Aufmerksamkeit.